

La prorogation de stage

Focus



La titularisation n'est pas de droit à l'expiration du stage. Le stagiaire a vocation à être titularisé à l'issue de la période de stage, si ses aptitudes professionnelles sont considérées suffisantes et s'il a rempli ses obligations de formation. La prorogation de stage :

Définition : Il s'agit de la période de stage supplémentaire que le stagiaire peut être amené à effectuer, à la demande de l'autorité territoriale, lorsqu'il n'a pas fait la preuve de ses capacités professionnelles pendant la période normale de stage.

(Par exemple : mauvaise organisation du travail, manque de rigueur, réalisation non satisfaisante des tâches confiées, voire une absence de réalisation de certaines tâches, incapacité à s'intégrer dans une équipe...)

Effet pour l'agent : La prorogation de stage repousse la date de fin de stage.

La durée de la prorogation n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté lors de la titularisation de l'agent. L'agent est en droit de saisir le juge administratif afin de contester cette décision.

Durée de la prorogation : L'autorité territoriale détermine la durée de la prorogation dans la limite de la durée maximale de stage fixée par le statut particulier dont relève le stagiaire.

Cette durée peut donc aller jusqu'à :

- 1 an pour les agents qui accèdent au grade par la voie du concours ou recrutement direct
- 9 mois pour les agents de catégorie B
- 6 mois pour les agents qui accèdent au grade par la voie de la promotion interne

Procédure à respecter par l'autorité territoriale : La CAP n'est plus compétente pour connaître des décisions de prorogation du stage. Durant le stage, il est vivement conseillé d'évaluer le stagiaire trimestriellement (cf notre fiche évaluation trimestrielle) mais aussi durant sa prorogation de stage afin de faire le point avec lui sur ce qui est correctement effectué et ce qui reste à acquérir ou améliorer. L'employeur devra donc impérativement veiller à confier des missions en adéquation avec le grade concerné. Cela suppose donc qu'une fiche de poste ait été établie, et que l'agent en ait eu connaissance.

De plus, la collectivité a l'obligation d'inscrire son agent à la formation d'intégration. Une prorogation de stage ne peut être envisagée que si cette formation obligatoire a été suivie (sauf pour une nomination au titre de la promotion interne). Néanmoins, lorsque l'agent n'a pas pu suivre sa formation obligatoire, soit par sa propre négligence, soit parce qu'il s'y est refusé, la collectivité ne peut en être tenue pour responsable.

Enfin, à l'issue de la période normale de stage, l'autorité notifie l'arrêté de prorogation de stage (cf modèle arrêté site internet). Cet arrêté n'a pas à être transmis au contrôle de légalité. La décision prend donc effet au plus tôt dès sa notification.

Revalorisation des allocations chômage au 1er juillet 2023

Les allocations chômage augmentent de 1,9 % à partir du 1er juillet 2023 :

- L'allocation minimale passe à 31,59 € par jour (31 € par jour auparavant) ;
- La partie fixe de l'ARE passe à 12,95 € par jour (12,71 € par jour auparavant), à laquelle s'ajoute la partie proportionnelle de l'allocation, qui elle n'évolue pas et qui équivaut à 40,4 % de l'ancien salaire ;
- L'allocation minimale ARE formation passe à 22,61 € par jour (22,19 € par jour auparavant).

Réforme des retraites

LA LOI DU 14 AVRIL 2023 SUR LA RÉFORME DES RETRAITES A ÉTÉ PUBLIÉE AU JOURNAL OFFICIEL ET ENTRERA EN VIGUEUR AU 1ER SEPTEMBRE 2023.

Cette réforme comporte différents changements susceptibles d'impacter les départs en retraite des agents territoriaux tels que :

- le report de l'âge légal de départ à la retraite qui sera porté progressivement de 62 ans à 64 ans à raison de trois mois par génération
- l'allongement de la durée de cotisation requise pour obtenir une retraite au taux plein avant 67 ans augmentera plus rapidement pour atteindre 43 annuités (172 trimestres) en 2027.
- l'introduction de deux nouvelles tranches d'âge pour les départs anticipés carrière longue

Pour le moment seuls deux décrets d'application précisant les modalités de la réforme sont parus sur la trentaine attendus durant l'été.

Un webinaire sera organisé à l'automne 2023 (une fois les décrets d'application publiés), afin de faire le point sur les nouveautés introduites par cette réforme.

Les conseillères retraite de l'unité conseil statutaire se tiennent à votre disposition pour répondre à vos questions.

Actus RH



Sanction disciplinaire et congé maladie

ENTRÉE EN VIGUEUR D'UNE SANCTION D'EXCLUSION TEMPORAIRE DE FONCTIONS EN COURS D'ARRÊT MALADIE

Dans un récent arrêt n°459472 en date du 3 juillet 2023, le Conseil d'Etat valide la mise en œuvre d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'un agent placé, par ailleurs, en congé de maladie.

Il était déjà établi qu'une sanction d'exclusion temporaire pouvait être notifiée à l'agent concerné, mais son application était conditionnée au terme l'arrêt maladie en cours.

A présent, estimant que l'agent en arrêt maladie ne devait pas avoir plus de droits à rémunération que celui exclu temporairement de ces fonctions, le Conseil d'Etat, dans sa décision du 3 juillet, affirme que "la procédure disciplinaire et la procédure de mise en congé de maladie sont des procédures distinctes et indépendantes, et la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction".

Par conséquent, un agent, placé en congé maladie, peut se voir notifier et appliquer une sanction d'exclusion temporaire de fonctions, sans attendre le terme de cet arrêt maladie.



Les agents stagiaires licenciés pour inaptitude physique du fait d'une maladie imputable peuvent-ils bénéficier d'une rente d'invalidité ?

OUI. L'agent stagiaire est licencié lorsqu'il a été déclaré inapte définitivement à exercer toutes fonctions, soit du fait d'un accident de trajet ou de travail, soit du fait d'une maladie professionnelle dont l'imputabilité au service a été reconnue.

La couverture de leur risque invalidité relève de l'article 6 du [décret n° 77-812 du 13 juillet 1977](#), c'est la rente d'invalidité. Il s'agit d'un avantage viager, revalorisé tous les ans au 1er avril.

Pour permettre le versement de cette rente, le Conseil médical en formation plénière doit être saisi afin d'attribuer un taux d'Incapacité Permanente Partielle (IPP) et énoncer une date de consolidation à la suite d'une expertise médicale diligentée par un médecin agréé spécialiste. Ce taux d'IPP permet de calculer un taux de rente.

Le point de départ du versement de cette rente est la date de consolidation des blessures, mentionnée dans le procès-verbal du Conseil médical en formation plénière.

La rente d'invalidité est liquidée et payée par la collectivité employeur de l'agent stagiaire invalide, à charge pour elle d'en demander annuellement le remboursement à la CNRACL.

Pour consulter les modalités de calcul de la rente et les pièces à transmettre au dossier (pour une première demande et pour chaque année) nous vous invitons à consulter la page internet dédiée : <https://www.cnrACL.retraites.fr/employeur/invalidite/stagiaires-invalides>.

Le dossier est à envoyer à la CNRACL au service Employeur en précisant sur l'enveloppe « Stagiaire invalide ».

Peut-on décompter des jours de congés annuels en heures ?

NON. La détermination et le décompte des congés annuels s'effectuent en jours ouvrés et non en heures (CAA Paris, 29 janvier 2008, n° 06PA01869, article 1er du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985).

Est-il possible de contester un avis rendu par le conseil médical ?

OUI l'avis rendu par le Conseil Médical en formation restreinte (compétente pour les CLM ; CLD, TPT ...) peut faire l'objet d'un recours par l'agent ou par l'autorité territoriale.

Le recours peut se faire devant :

- Le Conseil Médical Départemental (avec de nouveaux éléments médicaux)
- Le Conseil Médical Supérieur (via le secrétariat du Conseil Médical dans un délai de 2 mois à compter de la date de notification de l'avis)

En l'absence d'avis émis par le Conseil Médical Supérieur dans les 4 mois suivant sa saisine, l'avis du Conseil Médical en formation restreinte est réputé confirmé. Ce délai de 4 mois est suspendu si le Conseil Médical Supérieur demande une expertise complémentaire.

L'avis du Conseil Médical Supérieur ne lie pas l'autorité territoriale, c'est un acte préparatoire à la décision (CAA Nancy, 3 décembre 1998, M. C, req n° 94NC01146).

NON l'avis rendu par le Conseil Médical en formation plénière (compétente pour les accidents de service et maladies professionnelles et les retraites pour invalidité) est hors du champ de compétences du Conseil Médical Supérieur. Les décisions prises par l'autorité territoriale sont seules susceptibles d'être contestées auprès du Tribunal administratif.

Droit syndical : décharge totale et maintien des primes et indemnités ?

Le représentant syndical en décharge totale de service a droit au maintien des indemnités légalement attachées à son emploi quand bien même, au moment de sa notation où se décide le montant des indemnités à verser, l'agent n'occupait pas effectivement son poste, sous réserve qu'il remplisse néanmoins les conditions d'octroi desdites indemnités.

CAA de LYON, 3ème chambre, 13 juillet 2022, 19LY01373

Jurisprudence



Indemnités de gardiennage des églises communales

Les circulaires n° NOR/INT/A/87/00006/C du 8 janvier 1987 et n° NOR/IOC/D/11/21246C du 29 juillet 2011 ont précisé que le montant maximum de l'indemnité allouée aux préposés chargés du gardiennage des églises communales (notamment aux prêtres affectataires), pouvait faire l'objet d'une revalorisation annuelle au même taux que les indemnités exprimées en valeur absolue allouées aux agents publics et revalorisées suivant la même périodicité.

Le plafond indemnitaire applicable pour le gardiennage des églises communales est fixé en 2023 à 496,09 € pour un gardien résidant dans la commune où se trouve l'édifice du culte et à 125,06 € pour un gardien ne résidant pas dans la commune et visitant l'église à des périodes rapprochées.
Ces sommes constituent des plafonds, en dessous desquels il demeure possible aux conseils municipaux de revaloriser à leur gré les indemnités actuellement inférieures à ceux-ci.



Paie

Augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique de 1,5 % à compter du 1er juillet 2023

Le décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation augmente la valeur du point d'indice de la fonction publique de 1,5 % à compter du 1er juillet 2023. La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi portée de 5 820,04 euros à 5 907,34 euros à compter du 1er juillet 2023. Le décret attribue des points d'indice majoré différenciés pour les indices bruts 367 à 418 au 1er juillet 2023. Il attribue par ailleurs 5 points d'indice majoré à compter du 1er janvier 2024. Cette revalorisation se répercute automatiquement sur tous les éléments indexés sur le point d'indice comme la part variable du SFT, la nouvelle bonification indiciaire, le complément de traitement indiciaire, les heures supplémentaires...

Les grilles indiciaires sont modifiées par ce décret au 1er juillet 2023 et au 1er janvier 2024. Ces dispositions sont d'application automatique pour les agents titulaires et ne nécessitent pas de prendre un arrêté.

La revalorisation du point d'indice est d'application automatique pour les contractuels rémunérés sur la base d'un indice. Si l'autorité territoriale souhaite modifier l'indice de rémunération de ses contractuels, elle devra rédiger des avenants aux contrats.

Elle peut également se répercuter (en fonction des délibérations) sur le régime indemnitaire et les indemnités des élus.

Si les délibérations indemnitaires font référence à des pourcentages de l'indice brut terminal de la fonction publique, l'augmentation du montant des indemnités de fonction au 1er juillet 2023 se fait automatiquement et ne nécessite pas une nouvelle délibération.

Lorsque le conseil municipal souhaite maintenir le niveau des indemnités perçues avant le 1er juillet, il lui appartient alors de prendre une nouvelle délibération en ce sens (il ne pourra pas y avoir d'effet rétroactif). La modification du montant de l'indemnité mensuelle des élus peut avoir des répercussions sur l'assujettissement aux cotisations sociales. Pour la période du 1er juillet au 31 décembre 2023, les indemnités de fonction des élus locaux sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale quand leur montant total brut est supérieur à 1 833 € (au lieu de 1 714 € jusqu'au 30 juin 2023) par mois et ce, à partir du premier euro sur chacune des indemnités, en cas de cumul.

Par ailleurs, le montant de la fraction représentative des frais d'emploi (FRFE) est lui aussi indexé sur l'indice brut terminal de la fonction publique (cf. article 81 1° du code général des impôts).

Modification du montant de l'abattement fiscal mensuel des élus au 1er juillet 2023 :

- Pour les communes de moins de 3500 habitants, l'abattement sera de 1582 € au lieu de 1559 €,
- Pour les communes de plus de 3500 habitants, l'abattement sera de 694 € au lieu de 684 €,
- Pour les élus ayant plusieurs mandats, l'abattement sera de 1041 € au lieu de 1026 €.

Mesures gouvernementales visant à garantir le pouvoir d'achat des agents publics

Le lundi 12 juin 2023, le ministre de la Transformation et de la Fonction publique a annoncé plusieurs mesures visant à garantir le pouvoir d'achat des agents publics fortement touchés par le contexte inflationniste. (décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation)

Parmi ces mesures :

- Une hausse de la valeur du point d'indice de la fonction publique de 1,5% au 1er juillet prochain,
- Une augmentation de 1 à 9 points d'indices majorés supplémentaires pour rétablir la progressivité des rémunérations entre chaque échelon du bas de l'échelle de rémunération des catégories C et B.
- La mise en place d'une prime « pouvoir d'achat » d'un montant lié aux conditions de ressources des agents

Attention, en application du principe de libre administration des collectivités, celles-ci sont libres de mettre en œuvre ou non la prime pouvoir d'achat qui n'est obligatoire que pour les agents de la Fonction publique d'Etat et de la Fonction publique hospitalière.

A toutes fins utiles, vous trouverez ci-dessous une synthèse des différentes mesures devant intervenir dans les mois à venir sur les revalorisations salariales prévues par le gouvernement.



Pour consulter l'intégralité des publications relatives à la carrière des agents, RDV sur notre site internet rubrique : Actus RH et statutaires !

Les replays des derniers Webinaires sont en ligne. Vous pouvez les retrouver sur la page dédiée du site internet : <https://www.maisondescommunes85.fr/>
> **carriere-statut**
> **webinaires-carriere-paie**
> **webinaires-gestion**
ou **webinaires-paie**